



## **Plan för lika rättigheter och möjligheter i Ydre kommun**

Denna plan för lika rättigheter och möjligheter gäller för perioden 2012 till och med 2015. Planen gäller för Ydre kommuns verksamheter och övergripande målsättningar. Riktlinjer för arbetet mot diskriminering finns i Ydre kommuns policy för lika rättigheter och möjligheter.



<b>Område arbetsförhållanden</b>	<b>4</b>
<b>Övergripande mål §§ 4-6 Diskrimineringslagen</b>	<b>4</b>
<b>Utvärdering av förra periodens plan</b>	<b>4</b>
<b>Kartläggning och prioriterade aktiviteter</b>	<b>5</b>
<b>Mål för treårsperioden och planerade åtgärder för arbetsförhållanden</b>	<b>7</b>
<b>Långsiktiga mål för treårsperioden för arbetsförhållanden</b>	<b>9</b>
<b>Område Rekrytering (internt och externt)</b>	<b>10</b>
<b>Övergripande mål §§ 7-9 Diskrimineringslagen</b>	<b>10</b>
<b>Utvärdering av förra periodens plan</b>	<b>10</b>
<b>Kartläggning och prioriterade aktiviteter</b>	<b>11</b>
<b>Mål för treårsperioden och planerade åtgärder för rekrytering</b>	<b>12</b>
<b>Långsiktiga mål för perioden</b>	<b>14</b>
<b>Handledning för trakasserier grundade på kön (bilaga 1)</b>	<b>15</b>
<b>Lönekartläggning Ydre kommun (bilaga 2)</b>	<b>17</b>



## Plan för lika rättigheter och möjligheter i Ydre kommun.

Planen för lika rättigheter och möjligheter i Ydre kommun är uppställd efter tre huvudområden för att motverka diskriminering i arbetslivet, *arbetsförhållanden*, *rekrytering* och *lönefrågor*. Inom varje område anges vilka behov av förändring som finns och vilken prioritering av åtgärder som har valts. Specifika mål anges med tidsplan och ansvarsfördelning. Arbete med handlingsplanen ska *utvärderas årligen* och rapporteras till kommunens ledningsgrupp och övergripande samverkansgrupp. Vid slutet av treårsperioden ska arbetet enligt planen sammanställas och rapporteras till fullmäktige som även beslutar om ny plan för Lika rättigheter och möjligheter för kommande treårsperiod. Alla anställda ska informeras om och få kunskap om kommunens jämställdhetsambitioner och målen i planen för lika rättigheter och möjligheter. Det är varje chefs uppgift att hålla arbetet för jämställdhet och mot diskriminering levande i verksamheterna. Det är även varje medarbetares och förtroendevalds ansvar att förmedla och representera kommunens ståndpunkt i jämställdhet och diskrimineringsfrågor. Planen för lika rättigheter och möjligheter är utarbetad i samverkan med de fackliga organisationerna i kommunen.

En referensgrupp har bildats med arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter i syfte att kartlägga och följa upp brister gällande: Arbetsförhållanden, förvärvsarbete och föräldraskap, rekrytering, utbildning och kompetensutveckling samt komma med nya mål och förslag till förbättringar utifrån ett jämställdhetsperspektiv och för att motverka diskriminering i Ydre kommun. En lönekartläggning har vidare gjorts för att motverka osakliga löneskillnader i Ydre kommun.

Planen för lika rättigheter och möjligheter har arbetats fram i samverkan mellan följande personer:

### För arbetsgivarsidan:

Beatrice Backlund	HR-konsult
Susanne Borg	HR-konsult
Göran Frejdevi	HR-konsult
Jenny Nohlage	Förvaltningschef Barn och utbildning och Socialförvaltningen
Margareta Nyström	Lokalvårdsansvarig
Elsie Johansson	Rektor
Susanne Lindström	Förskolechef

### För arbetstagersidan:

Natalija Gorjankina	Vision
Linnéa Granath	Kommunal
Malin Krig	Lärarnas Riksförbund



## Område arbetsförhållanden

### ***Övergripande mål §§ 4-6 Diskrimineringslagen***

Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

### ***Utvärdering av förra periodens plan***

Förra periodens mål var att bilda en jämställdhetsgrupp, att kartlägga hur de organisatoriska förhållandena ser ut ur ett könsperspektiv, att kartlägga hur den fysiska och psykosociala arbetsmiljön ser ut ur ett könsperspektiv samt att inga osakliga skillnader i samband med arbetsförhållanden på grund av kön ska finnas i Ydre kommun. Förra periodens mål var även att erbjuda fler att arbeta enligt flexitidsavtalet, att lägga möten och sammanträden på tider som inte inkräktar på möjligheten för föräldrar att hämta och lämna sina barn på förskola samt att fortsätta erbjuda flexibla arbetstider för de yrkesgrupper där det är genomförbart. Förra periodens mål var vidare att jämställdhetsgruppen ska undersöka genom enkät om sexuella trakasserier förekommer och efter utvärdering påtala om åtgärder krävs.

**Slutsats:** En jämställdhetsgrupp har bildats i Ydre kommun men är inte längre aktiv. I Ydre kommun har det arbetats med att införa flexibel arbetstid för de yrkesgrupper där det går att tillämpa. Cheferna i Ydre kommun har genom medarbetarsamtal, vardaglig medvetenhet och samtal på Arbetsplatsträffar arbetat med att det inte ska finnas några skillnader mellan män och kvinnor i arbetsförhållandena. Arbetstidsavtalet med flexibel arbetstid har gett mycket långtgående möjligheter för den enskilde. Exempelvis har hänsyn tagits till enskilda arbetstagares möjligheter att delta i möten och att berörd personal är med och påverkar mötestider och i viss mån även kan påverka sina arbetstider samt att möten inte läggs utanför flexitidsramen. Då Jämställdhetsgruppen inte längre är aktiv har ingen enkät gjorts för att undersöka om sexuella trakasserier har förekommit. Inga anmälningar har vidare gjorts till jämställdhetsgruppen under den period då den var aktiv. Detta betyder inte att sexuella trakasserier inte förekommer bara att det inte anmälts några. Det kan bero på att det inte finns någon rutin för hur sexuella trakasserier ska anmälas.



### **Undersökning av rådande förhållanden**

Arbetsförhållandena i Ydre kommun ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Det får alltså inte finnas några praktiska hinder för arbetstagare i ovannämnda kategorier och arbetsorganisationen och arbetsmiljön ska passa alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Både kvinnliga och manliga anställda i Ydre kommun ska kunna förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av anmälningar om könsdiskriminering, diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ska inte förekomma på arbetsplatsen. Detta innebär bland annat att sådant som ovälkomna anspelningar, blickar, förslag, tafsningar, anstötliga bilder, råa skämt liksom kränkande och generaliserande uttalanden om kvinnor eller män, människor med annan etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, inte är tillåtna på arbetsplatsen.

### ***Kartläggning och prioriterade aktiviteter***

Genomförda kartläggningar av arbetsförhållandena har visat på följande brister och behov av åtgärder:

Ett område där det råder stor skillnad mellan kvinnor och män är arbetstiden, där en stor del av kvinnorna arbetar deltid medan nästan alla män har heltidsanställningar. Det finns flera skäl till detta. Traditionella kvinnoyrken innebär oftare än manliga yrken omvårdnad av människor, något som måste ske omedelbart när behoven uppstår. Det gör att man inte lika lätt kan fördela arbetet jämnt under verksamhetsdygnet vilket leder till deltid eller delade arbetspass alternativt kombinationstjänster i olika verksamheter. Vidare finns det kvar en tradition att kvinnor arbetar deltid för att hinna med familj och barn. Dessutom är vissa "kvinnoarbeten" så tunga att många har svårt att orka med heltid. Oavsett förklaringar till varför kvinnor arbetar deltid är det önskvärt att ge så många som möjligt tillfälle att arbeta heltid.

Två åtgärder från arbetsgivarens sida som kan bidra till detta är att verksamheterna fortsätter undersöka möjligheterna till utökad sysselsättningsgrad istället för nyrekrytering när vakanser uppstår och att öka användandet av hjälpmedel i arbetet. Trots att det finns hjälpmedel används de inte alltid, av flera skäl. Upprepade informationer och erfarenhetsutbyte behövs om hur och när man använder hjälpmedlen, samt inventering av om det finns möjlighet till hjälpmedel vid flera arbetsmoment. Det kan påverka möjligheterna att orka arbeta heltid för några personer. Det är också en åtgärd som kan minska sjukfrånvaron på sikt. Det faktum att kvinnor har en betydligt större sjukfrånvaro än män är ett annat område där behov av förändring finns liksom också att andelen visstidsanställda är större bland kvinnor. Arbetet med rehabiliteringsverksamhet behöver förbättras och påskyndas så att långtidssjukskrivningarna minskar.



Enligt rådande diskrimineringslagstiftning får man inte föra någon registrering över Ydre kommuns anställdas etniska tillhörighet eller religion varför vi inte kan säkerställa om arbetsförhållandena missgynnar någon etnisk eller religiös inriktning eller ej. Mångfald på arbetsplatserna kan bidra på ett positivt sätt till bättre arbetsförhållanden med ökad förståelse för olikheter. Mångfald har fler aspekter än kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, men bara de aspekterna tas upp i diskrimineringslagen. Lagen förbjuder diskriminering, men tillåter vissa åtgärder som ett led att främja jämställdhet mellan könen. Där kan möjligheten att vid rekrytering prioritera det underrepresenterade könet vara en lämplig åtgärd. Annat som kan vara aktuellt är att se över möjligheterna till ledighet i samband med religiösa högtider utöver de kristna. En aktiv åtgärd för att motverka diskriminering är att diskutera frågan i personalgrupperna för att motverka fördomar. Kommunens uttalade inställning är att så långt som möjligt anpassa eventuella krav på klädsel så att de inte av etniska eller religiösa skäl hindrar personer att arbeta i kommunen.

Förvärvsarbete och föräldraskap kan ibland vara svårt att förena. Ydre kommun ska underlätta för både kvinnor och män att kombinera de två rollerna. De svårigheter vi kan se är oregelbundna arbetstider och svårigheter med barnomsorg på kvällar och nätter. Flexitid är en möjlighet att underlätta föräldrarollen och bör, om arbetet så tillåter, fortsättningsvis införas på kommunens arbetsplatser. Det kan behövas nytänkande för att hitta möjligheter till flexitid. Möjligheten till föräldraledighet är lika för män och kvinnor enligt lag men i praktiken tar kvinnor ut en överväldigande andel av föräldraledigheten, både den planerade och den tillfälliga. En av arbetsgivaren uttalad välvillig inställning till mäns föräldraledighet samt en aktiv uppmuntran till pappor att använda sig av föräldraledigheterna kanske kan påverka uttaget.

Genomförda kartläggningar av arbetsförhållandena har inte visat några brister och därmed inte heller något behov av åtgärder för att minska risken för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av anmälningar om könsdiskriminering eller kränkande särbehandling på grund av annan etnisk bakgrund, religion eller annan trosuppfattning. En handlingsplan har upprättats för Ydre kommun för hantering av sexuella trakasserier som finns på Intranätet och som även följer med som bilaga (bilaga 1).



**Mål för treårsperioden och planerade åtgärder för arbetsförhållanden**

<b>Mål</b>	<b>Aktivitet/genomförande/ansvar</b>
Att minska sjukfrånvaro i Ydre kommun	<b>Aktivitet/genomförande:</b> Sjuktalet ska minskas under varje år i treårsperioden för att senast 2015 nå ner till 4 % genom ett mer effektivt rehabarbete.  <b>Ansvarig:</b> Förvaltningschef och chefer med rehabansvar
Att minska skillnaden i sjukfrånvaro mellan kvinnor och män.	<b>Aktivitet/genomförande:</b> Skillnaden i sjuktal mellan kvinnor och män minskas under varje år i treårsperioden genom att uppmärksamma både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön i kvinnodominerande yrken, genom att exempelvis erbjuda stöd i form av hjälpmedel eller samtal etc.  <b>Ansvarig:</b> Förvaltningschef och övriga chefer med personalansvar
Att den reviderade rehabpolicyn ska fastställas i kommunfullmäktige och publiceras på intranätet under perioden	<b>Aktivitet/genomförande:</b> Sammanställa rehabpolicyn och överlämna den till kommunfullmäktige för fastställande våren 2012  <b>Ansvarig:</b> HR-avdelningen
Att genomföra utbildning i rehabiliteringsarbetet utifrån rehabiliteringspolicyn och dataverktyget Adato	<b>Aktivitet/genomförande:</b> Utbilda chefer med rehabiliteringsansvar i rehabiliteringsarbetet hösten 2012  <b>Ansvarig:</b> HR-avdelningen för att genomföra utbildningen och förvaltningschef för att ge sina chefer möjlighet att delta.



Mål för treårsperioden och planerade åtgärder för arbetsförhållanden forts.

Att införa flexetid i fler verksamheter där det är genomförbart	<b>Aktivitet/genomförande:</b> Fortsätta införa flexitidsavtalet i de verksamheter där det går samt att inte lägga möten utanför flexitidsramen  <b>Ansvarig:</b> Alla chefer
Att möjliggöra att fler kan arbeta hemifrån om det fungerar för verksamheten	<b>Aktivitet/genomförande:</b> Underlätta med tekniska hjälpmedel såsom bärbar dator, mobil och tillgång till administrativa system genom Vpn-klient etc.  <b>Ansvarig:</b> Alla chefer
Att införa riktlinjer som klargör att Ydre kommun är positiv till pappaledighet	<b>Aktivitet/genomförande:</b> Sammanställa riktlinjer som ska tas upp på Arbetsplatsträffar. Klart våren 2013.  <b>Ansvarig:</b> HR-avdelning sammanställer riktlinjer och alla chefer tar upp dessa på APT-träffar
Att utbilda alla chefer i jämställdhet.	<b>Aktivitet/genomförande:</b> Alla chefer ska gå en webbaserad utbildning i genus och jämställdhet via <a href="http://www.krus.nu">www.krus.nu</a> . Detta ska vara genomfört senast våren 2013.  <b>Ansvarig:</b> Initieras av HR-avdelningen men förvaltningschefer ser till att detta prioriteras av cheferna.
Att upprätta en handlingsplan för hur man ska gå tillväga vid sexuella trakasserier på arbetsplatsen	<b>Aktivitet/genomförande:</b> En handlingsplan för hantering av sexuella trakasserier samt trakasserier pga kön upprättas för samtliga anställda.  <b>Ansvarig:</b> HR-avdelningen är ansvarig för att handlingsplanen upprättas. Den ska vara färdig våren 2012.



**Långsiktiga mål för treårsperioden för arbetsförhållanden**

<b>Mål</b>	<b>Aktivitet/genomförande/ansvar</b>
Att ökad sysselsättningsgrad till redan anställda istället för nyrekrytering när så är möjligt ska fortsätta.	<b>Aktivitet/genomförande:</b> Hitta rutiner för att se över och försöka tillgodose de som i kommunen har önskat högre sysselsättningsgrad. Exempelvis ska varje chef se över arbetsmetoder och arbetsorganisation för att möjliggöra en ökad andel heltidstjänster i sin verksamhet. Vid varje rekrytering ska chefen överväga om personalbehovet kan lösas med högre sysselsättningsgrad för redan anställd personal istället för extern rekrytering. Ny tillsatta tjänster bör vara heltid om inte särskilda skäl för deltid finns.  <b>Ansvarig:</b> Vid ökat behov av personal <b>ska alla</b> chefer kontakta HR-avdelningen för att få information om personer som önskat ökad sysselsättningsgrad.
Att minska risken för arbetsskador på grund av monotona och repetitiva arbetsuppgifter eller rörelser.	<b>Aktivitet/genomförande:</b> Att införa arbetsrotation på arbetsplatser där det är möjligt för att förebygga arbetsskador.  <b>Ansvarig:</b> Alla chefer
Att män i större utsträckning tar ut föräldraledighet samt att ändra attityden kring att det är kvinnorna som stannar hemma för vård av barn.	<b>Aktivitet/genomförande:</b> Uppmuntra män att ta ut föräldraledighet i samma utsträckning som kvinnor. Ändra attityder kring att det är kvinnorna som är hemma för vård av barn genom att även uppmuntra män att vara hemma för vård av barn.  <b>Ansvarig:</b> Alla chefer



## Ydre kommun

<p>Att hålla de föräldralediga informerade om vad som händer på arbetsplatsen. Samt ge en kortare introduktion för att underlätta återgång till arbetet.</p>	<p><b>Aktivitet/genomförande:</b> Sända hem mötesprotokoll, bjuda med den föräldralediga på trivselaktiviteter för att underlätta återkomsten till arbetet samt delge den föräldralediga en kortare introduktion när denne kommer tillbaka.</p> <p><b>Ansvarig:</b> Alla chefer</p>
--	---

## Område Rekrytering (internt och externt)

### *Övergripande mål §§ 7-9 Diskrimineringslagen*

Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar. Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. När det på en arbetsplats inte råder i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställning särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efterhand ökar.

### *Utvärdering av förra periodens plan*

Förra periodens mål var att ta fram en dokumentmall som har till syfte att kartlägga och följa upp rekryteringar ur ett könsperspektiv, att få en jämnare könsfördelning inom yrkesgrupperna, att kartlägga alla slags rekryteringar genom en dokumentmall. Förra periodens mål var också att utvecklingssamtal ärligen ska hållas och utifrån dessa ska utbildnings- och utvecklingsplaner upprättas.

**Slutsats:** Dokumentmall har tagits fram av HR-chef. Strävar efter 60/40 balans mellan könen. Utvecklingssamtal har vidare genomförts med medarbetare men det har inte alltid upprättats utbildnings- och utvecklingsplaner. Individuella utvecklingsplaner har i vissa fall gjorts.

### **Undersökning av rådande förhållanden**

Arbetsgivaren ska verka för att vid rekrytering (både internt och externt i Ydre kommun) ha som målsättning att alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning söker utannonserade arbeten. En jämn fördelning oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ska vidare främjas genom utbildning, kompetensutveckling och liknande. Arbetsgivaren ska även öka medvetenheten gällande de stereotypa yrkesgrupperna genom att möjliggöra arbetsplatsbesök på de olika arbetsplatserna och på det sättet locka personer från det underrepresenterade könet att arbeta i en mans- eller kvinnodominerad arbetsplats och få en mer jämställd arbetsplats.



### ***Kartläggning och prioriterade aktiviteter***

Genomförda kartläggningar av rekrytering, internt och externt, har visat på följande brister och behov av åtgärder:

Ydre kommun välkomnar alla, oavsett kön, etnisk eller religiös bakgrund att söka tjänst inom kommunens verksamheter. Undersökningar både i Sverige och utomlands visar att chefer ofta tenderar att omedvetet rekrytera personer med liknande bakgrund som deras egen. Denna tendens bör medvetandegöras hos cheferna så att de kan göra ett medvetet val att främja mångfalden vid rekryteringar. Andra hinder som kan tänkas är bland annat språksvårigheter. I de flesta arbeten i kommunen är det avgörande att man kan tala och skriva svenska, men i vissa arbeten är det också en fördel med annan språklig, etnisk eller religiös bakgrund. Det gäller t.ex. i äldreomsorgen på de enheter där det finns brukare med annan språklig, etnisk eller religiös bakgrund. I annonsering av lediga tjänster kan vi poängtera att vi gärna ser en mångfald av bakgrund och erfarenheter i våra verksamheter. För att uppnå en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika typer av arbete och på arbetsplatserna krävs stora förändringar. Flera yrkesgrupper i kommunen är helt enkönade. Mycket av orsakerna till den ojämna könsfördelningen i olika yrken och arbetsplatser beror på sådant som en arbetsgivare inte kan påverka. En viss positiv särbehandling för att uppnå jämnare fördelning mellan könen är tillåtet. Vidare kan man uppmana personer av det underrepresenterade könet att söka tjänsterna.

När det gäller utvecklingssamtal har det framkommit att inte alla chefer i Ydre kommun har genomfört detta årligen. Det saknas inom vissa avdelningar även utbildnings- och utvecklingsplaner och man efterfrågar en checklista för att underlätta hur medarbetarsamtal ska hållas samt en årsplanering för när utvecklingssamtal ska hållas både vad gäller lönesamtal och medarbetarsamtal. Det har även framkommit att det saknas forum för chefer att diskutera kring olika områden, vilket skulle ge mer kompetensutveckling och öka förståelse chefer emellan.

Kartläggningen i Ydre kommun har visat på stereotypa yrkesgrupper som är överrepresenterade av det ena eller andra könet tenderar att förbli överrepresenterade. En ökad medvetenhet om de stereotypa yrkesgrupperna kan leda till att minska fördomar och öka antalet sökande från det underrepresenterade könet.



**Mål för treårsperioden och planerade åtgärder för rekrytering**

<b>Mål</b>	<b>Aktivitet/genomförande/Ansvar</b>
Att alla platsannonser ska innehålla text om att Ydre kommun välkomnar ökad mångfald bland sin personal	<p><b>Aktivitet/genomförande:</b> Utforma en text som används vid varje annonsering vid rekrytering som finns som annonsmall. Ska vara klart sommaren 2012.</p> <p><b>Ansvarig:</b> HR-avdelningen utformar text, alla rekryterande chefer använder texten vid alla rekryteringar.</p>
Att utforma riktlinjer/handbok i kompetensbaserad rekrytering som används i rekryteringsarbetet.	<p><b>Aktivitet/genomförande:</b> Verka för en mer konsekvent och icke diskriminerande rekryteringsprocess som bygger på kompetensbaserad rekrytering genom att använda handboken "Riktlinjer för rekrytering i Ydre kommun" som används i rekryteringsprocessen. Klart våren 2012.</p> <p><b>Ansvarig:</b> HR-avdelningen tar fram riktlinjer i kompetensbaserad rekrytering och alla chefer som genomför rekryteringar använder riktlinjerna.</p>
Att utbilda rekryterande chefer i kompetensbaserad rekrytering utifrån riktlinjerna.	<p><b>Aktiviteter/genomförande:</b> Genomföra utbildning för att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen och för att minska diskriminering. Detta ska ske under hösten 2012.</p> <p><b>Ansvarig:</b> HR-avdelningen genomför utbildning och förvaltningschef ger sina chefer möjlighet att delta.</p>



Mål för treårsperioden och planerade åtgärder för rekrytering, forts.

<p>Att erbjuda/underlätta för cheferna vid dokumentation av utbildnings- och utvecklingsplaner för medarbetare samt en checklista att följa under samtalets gång.</p>	<p><b>Aktiviteter/genomförande:</b> Ta fram en mall för att underlätta vid samtalet och dokumenteringen av utbildnings- och utvecklingsplaner för medarbetare vid medarbetarsamtal och lönesamtal. Detta ska vara klart våren 2012.</p> <p><b>Ansvarig:</b> HR-avdelningen utformar mallen och alla chefer med personalansvar använder dessa vid medarbetarsamtal.</p>
<p>Att införa en årsplanering gällande utvecklingssamtal såsom medarbetarsamtal och lönesamtal</p>	<p><b>Aktivitet/genomförande:</b> Sammanställa en årsplanering som beskriver processen när utvecklingssamtal ska hållas. Den ska vara klar sommaren 2012 och finnas på intranätet.</p> <p><b>Ansvarig:</b> HR-chef</p>



**Långsiktiga mål för perioden**

<b>Mål</b>	<b>Aktivitet/genomförande/ansvar</b>
Att rekryteringsgruppen består av både kvinnor och män och så långt det går även med deltagare från olika etniciteter.	<b>Aktivitet/genomförande:</b> Vid varje rekrytering, så lång det är möjligt, utforma en grupp som består av lika många kvinnor som män för att genomföra rekryteringsprocessen. Även viktigt att försöka få in representanter från olika etniciteter för att främja mångfald och för att även lättare öka förståelsen för sökanden med annan etnisk bakgrund.  <b>Ansvarig:</b> Alla rekryterande chefer
Att öka medvetenheten om de stereotypa yrkesgrupperna för att minska fördomar och öka antalet sökande från det underrepresenterade könet och även för att få in fler medarbetare från andra etniciteter och kulturer.	<b>Aktivitet/genomförande:</b> Besöka skolor för att uppmuntra till otraditionella, icke könsbundna yrkesval. Detta kan även göras genom att medarbetare får askultera/gå bredvid vid några tillfällen för att öka medvetandet om de olika arbetsplatserna och vikten av en jämnare könsfördelning samt för att locka sökanden från det underrepresenterade könet. Även viktigt att uppmuntra personer med annan etnisk härkomst att söka de stereotypa tjänsterna för att främja mångfald.  <b>Ansvarig:</b> Alla chefer
Att fortsätta erbjuda forum liknande strategisk ledningsdialog där chefer kan diskutera och utbyta kunskaper med varandra för att bidra till kompetensutveckling och förståelse chefer emellan	<b>Aktivitet/genomförande:</b> Skapa forum för chefer där de kan utbyta kunskaper med varandra liknande strategiska ledningsdialoger flera gånger per år.  <b>Ansvarig:</b> Kommunchefen initierar och bjuder in till träffar



## **Handlingsplan för motverkande av trakasserier grundade på kön (bilaga 1)**

Ydre kommun fördömer alla former av sexuella trakasserier och tolererar inte att sådana förekommer på arbetsplatsen. Trakasserier grundade på kön är ett allvarligt hot mot arbetstagarnas arbetsglädje, hälsa och möjligheter till utveckling i arbetet. De leder också till ett sämre arbetsresultat och påverkar därigenom verksamheten.

För att förebygga sexuella trakasserier ska det hos oss inte förekomma kommentarer eller andra nedsättande uttalande grundade på kön som kan upplevas som kränkande för kvinnor och/eller män. Självklart ska arbetsplatsen vara fri från könskränkande bilder.

Sexuella trakasserier på arbetsplatsen är en personalfråga för företaget och inte en privat fråga för den som drabbas. Ydre kommun har utarbetat denna handlingsplan för att motverka, förebygga och lösa problem på arbetsplatsen med alla slags trakasserier grundade på kön.

### **Förebyggande åtgärder**

- Samtliga chefer och arbetsledare ska informeras och utbildas. Arbetsgivarens policy ska vara odiskutabel och vår beredskapsplan ska vara ett redskap för hantering av en eventuell anmälan.
- Det är chefer och arbetsledare som ansvarar för att arbetsmiljön är sådan att den motverkar sexuella trakasserier. Det innebär att språkbruk och attityder som kränker kvinnor eller män inte är tillåtna. Dessutom ansvarar chefer och arbetsledare för att bilder och andra föremål eller material som kan uppfattas som kränkande förbjuds på arbetsplatsen.
- Denna handlingsplan delas ut till samtliga anställda. Alla chefer ska minst en gång per år gå igenom handlingsplanen och de åtgärder som ska vidtas för att motverka uppkomsten av sexuella trakasserier. Detta kan tas upp på exempelvis arbetsplatsträffar

### **Hantering av sexuella trakasserier**

En anmälan om sexuellt trakasserier ska lämnas till närmaste chef. Arbetsgivaren är skyldig att ta itu med problemet så snart hon/han får kännedom om det (2 kap 3§ diskrimineringslagen). En arbetsgivare som inte utreder och skyndsamt vidtar åtgärder för att få stopp på trakasserier kan bli skadeståndsskyldig gentemot den trakasserade (5 kap 1§ diskrimineringslagen). Den som tar emot en anmälan är ansvarig för att handläggning av anmälan sker med största respekt för den utsatta, som ska ges möjlighet att också tala med någon utomstående, exempelvis inom företagshälsovården.

Den som ansvarar för handläggning av en anmälan ska snabbt och med beaktande av de inblandades behov av konfidentialitet försöka se till att trakasserier upphör. Det är väsentligt att ingen åtgärd vidtas utan att den trakasserade har vidtalats. Omplacering av den utsatta arbetstagaren tillåts inte.



Handläggningen sker i första hand enligt följande:

1. *Enskilt samtal.* Genom enskilt samtal som innebär att närmaste chef talar med den anklagade trakasseraren enskilt och gör klart att sexuella trakasserier inte bara är oacceptabla utan också förbjudna.
2. *Medling.* En tredje person som båda parter accepterar hjälper till att finna en fungerande lösning för framtiden. Om denna informella handläggning inte är tillräcklig för att sätta stopp för de sexuella trakasserierna blir utredningen mer formell. Det innebär bland annat att arbetsgivaren kan förhöra eventuella vittnen. Alla inblandade parter har då rätt att ha någon person med som stöder dem under handläggningen. Anmälaren och den anmälda hålls underrättade om ärendets gång.
3. *Sanktioner.* Eventuella åtgärder ska alltid riktas mot trakasseraren och inte den som utsätts för trakasserierna. Arbetsgivaren avgör vad som ska ske med trakasseraren och med beaktande av arbetsrättsliga regler. Innan den frågan väcks måste trakasserarens fackliga organisation kopplas in.





## Lönekartläggning Ydre kommun (bilaga 2)

Lönekartläggning har skett i enlighet med 3kap. 10-12§ Diskrimineringslagen. Lönekartläggningen avser löner november 2010. I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

### Arbetsätt:

De bestämmelser och praxis avseende löner och andra anställningsvillkor som tillämpas i Ydre kommun är, förutom lagar och centrala avtal, lönepolicyn (antaget av kommunfullmäktige 2011-06-13) och de kommunövergripande och verksamhetsanpassade lönekriterierna som har utarbetats i nära samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Vid kartläggningen av löneskillnader mellan män och kvinnor har använts det lönematerial som rapporterats till SKL (Sveriges kommuner och Landsting) i november 2010, den så kallade novemberstatistiken. Materialet har bearbetats i SKLs program Lönelänken och analyserats av referensgruppen, förvaltningscheferna, HR-chef och HR-konsult. Den fackliga medverkan har skett genom fackliga representanter i referensgruppen och genom behandling i övergripande samverkansgruppen.

Urvalet vid lönekartläggningen har varit alla tillsvidareanställda enligt HÖK (Huvudöverenskommelser). Tillsvidareanställda eftersom gruppen visstidsanställda är så pass heterogen med avseende på utbildning och erfarenhet att det skulle försvåra analysen utan att ge ett mer rättvisande resultat. Att endast ta med anställda enligt HÖK beror på att personalen anställd enligt PAN (Personliga assistenter) har så skiftande arbetsuppgifter, utbildning och förutsättningar att det med tanke på det relativt begränsade antalet inte är meningsfullt att utöka analysen till de grupperna.



Vid bedömning av vad som är lika arbete har använts AID-etiketter (arbetsidentifikation) och eventuella chefskoder. Personer som har samma etikett och lika chefskod tillhör en grupp med lika arbete. Tvåkönade grupper med lika arbete har bedömts om det finns mer än två personer av vardera kön i gruppen. Grupper med färre antal deltagare är inte meningsfullt att analysera.

Vid arbetet med att sammanföra grupper med lika arbete till grupperingar med likvärdigt arbete har vi beaktat arbetsuppgifternas krav på utbildning, ansvar, arbetstygnd och arbetsmiljö. De olika faktorerna har vägts samman och resultatet är 14 grupperingar med likvärdiga arbeten. Jämförelsen sker sedan gruppvis, dvs om det finns en kvinnodominerad grupp med lika arbete inom grupperingen med likvärdigt arbete, som har märkbart lägre lönenivå än övriga likvärdiga arbeten, har den gruppen analyserats för att se om skillnaderna har direkt eller indirekt samband med kön.

**Resultat**

Lika arbeten i Ydre Kommun, Löneuppgifter november 2010  
Tillsvidareanställda avtal HÖK, fler än 2 personer av vardera kön

Yrke	Kod	Antal kvinnor	Antal män	Andel i % kvinnor	Andel i % män	Lägstalön kvinnor	Lägstalön män	Skillnad lägstalön
Lärare praktiska/estetiska ämnen	401014	2	4	33	67	22 960	24 449	-1 489
Lärare grundskola, senare år	401011	13	5	72	28	23 266	25 051	-1 785

Yrke	Kod	Antal kvinnor	Antal män	Andel i % kvinnor	Andel i % män	Högstlön kvinnor	Högstlön män	Skillnad högstlön
Lärare praktiska/estetiska ämnen	401014	2	4	33	67	23 482	28 172	-4 690
Lärare grundskola, senare år	401011	13	5	72	28	32 812	33 660	-848

Yrke	Kod	Antal kvinnor	Antal män	Andel i % kvinnor	Andel i % män	Medellön kvinnor	Medellön män	Skillnad medellön
Lärare praktiska/estetiska ämnen	401014	2	4	33	67	23 221	26 645	-3 424
Lärare grundskola, senare år	401011	13	5	72	28	27 295	28 756	-1 461

Yrke	Kod	Antal kvinnor	Antal män	Andel i % kvinnor	Andel i % män	Medianlön kvinnor	Medianlön män	Skillnad medianlön
Lärare praktiska/estetiska ämnen	401014	2	4	33	67	23 221	27 351	-4 130
Lärare grundskola, senare år	401011	13	5	72	28	27 387	28 417	-1 030

**Analys:**

Lönespridningen bland lärare grundskola praktiska/estetiska ämnen är inte så jämn mellan män och kvinnor. Det är en grupp på sex personer varav två kvinnor har märkbart lägre lön. En förklaring kan vara att den ena kvinnan har mindre erfarenhet och har arbetat kortare tid i kommunen.

Det är en kvinna som avviker med märkbart lägre lön som har vidareutbildning och som har arbetat länge inom kommunen. Det finns ingen könsneutral förklaring. Detta ska tas upp och utredas i löneöversyn 2012.

Det råder en ojämn lönespridning bland lärare grundskola senare år där en man ligger högst i lön och där tre kvinnor ligger lägst i lön. Detta har dock jämnats ut 2011 då mannen har gått i pension men fortfarande ligger tre kvinnor lägst med märkbar lägre lön än övriga vilket behöver ses över i löneöversyn 2012. Detta kan dock bero på att kvinnorna utbildade sig sent och har därför mindre arbetslivserfarenhet inom området.

**Resultat****Likvärdiga arbeten i Ydre kommun**

	Yrke	Kod	Antal kvinnor	Antal män	Andel i % kvinnor	Medellön kv + män	Lägsta lön kv + män	Högsta lön kv + män
A	Ledning, administration - A	'101010A	0	1	0	46 050	46 050	46 050
B	Ledning, skola och barnomsorg - B	'104013B	1	1	50	42 100	41 000	43 200
B	Ledning, hälso- och sjukvård - B	'102010B	1	0	100	39 650	39 650	39 650
B	Ledning, tekniskt arbete - B	'105010B	0	1	0	39 550	39 550	39 550
B	Ledning, personal - B	'101012B	0	1	0	32 000	32 000	32 000
C	Ledning, äldreomsorg - C	'103511C	1	0	100	36 000	36 000	36 000
C	Ledning, tekniskt arbete - C	'105010C	0	1	0	32 000	32 000	32 000
C	Ledning, barnomsorg - C	'104012C	2	0	100	31 917	30 000	33 450
C	Ledn kultur, turism och fritid - C	'104510C	1	0	100	28 700	28 700	28 700
C	Ledn köks- och måltidsarbete - C	'106010C	2	0	100	27 350	27 350	27 350
D	Ledn kultur, turism och fritid - L	'104510L	0	1	0	31 350	31 350	31 350
D	Ledning, äldreomsorg - L	'103511L	3	0	100	28 286	25 500	32 000
D	Ledn socialt o kurativt arb - L	'103510L	2	0	100	25 755	25 500	26 010
E	Studie- och yrkesvägledare	'403014	0	1	0	30 478	30 478	30 478
E	Specialpedagog	'401017	2	0	100	28 387	27 489	29 284
E	Socialsekreterare	'351010	1	1	50	28 150	27 300	29 000
E	Kurator	'352010	2	0	100	25 250	25 000	26 000
E	Biståndsbedömare	'351012	1	0	100	25 000	25 000	25 000
F	Miljö- o hälsoskyddsinspektör	'501013	0	1	0	29 050	29 050	29 050
F	Byggnadsinspektör	'501012	0	1	0	29 000	29 000	29 000
G	Handläggare övergr verksamh	'151010	1	0	100	28 300	28 300	28 300
G	Handläggare, ekonomi	'151011	2	1	67	27 167	24 500	30 000
G	Handläggare, annan	'151090	2	0	100	24 500	23 000	26 000
G	Handläggare, personal/löner	'151012	1	0	100	22 300	22 300	22 300
H	Lärare grundskola, senare år	'401011	13	5	72	27 738	23 266	33 660
H	Speciallärare	'401016	4	1	80	26 693	22 600	29 927
H	Lärare, kulturskola	'451011	1	1	50	25 559	24 868	26 296
H	Lärare praktiska/estetiska ämn	'401014	2	4	33	25 382	22 960	28 172
H	Lärare grundskola, tidigare år	'401010	8	0	100	25 261	22 644	29 978
H	SFI-lärare	'401018	1	0	100	24 276	24 276	24 276
I	Fritidspedagog	'402011	3	0	100	23 602	22 700	24 888
I	Förskollärare	'402010	13	0	100	22 771	20 200	25 408
J	Geriatrisjuksköterska	'206014	4	0	100	26 829	25 755	28 600
J	Arbetsterapeut	'301010	1	0	100	25 755	25 755	25 755
K	Brandman	'551013	0	1	0	23 500	23 500	23 500
L	Administratör övergr verksamh	'152010	3	0	100	22 781	21 400	24 480
L	Instruktör/Handledare	'403013	1	0	100	22 185	22 185	22 185
L	Administratör, skola/fritid	'152016	2	0	100	21 565	19 200	23 339
L	Administratör, ekonomi	'152011	2	1	67	20 276	19 850	20 850
L	Receptionist, telefonist	'152017	1	0	100	19 700	19 700	19 700
L	Biblioteksassistent	'451016	3	0	100	19 375	19 000	19 500
M	Tekniker, drift	'503012	0	5	0	22 380	20 500	26 500
M	Undersköterska hemv/hemsjukv	'207010	22	1	96	21 490	21 490	21 490
M	Undersköterska, äldreomsorg	'207011	68	0	100	21 448	21 130	25 960
M	Undersköterska, habilitering	'207012	2	0	100	21 390	21 390	21 390
M	Fotvårdsspecialist	'207017	1	0	100	21 210	21 210	21 210
M	Kock	'601010	3	0	100	20 924	20 745	21 245
N	Vårdare, dagverksamhet	'207022	1	0	100	21 950	21 950	21 950



## forts. likvärdiga arbeten Ydre

Grupp	Yrke	Kod	Antal kvinnor	Antal män	Andel i % kvinnor	Medellön kv + män	Lägsta lön kv + män	Högsta lön kv + män
N	Personlig assistent	'207027	2	0	100	21 390	21 390	21 390
N	Arbetsterapibiträde	'301012	2	0	100	21 190	21 190	21 190
N	Vårdbiträde, hemvård/hemsjukv	'207023	3	0	100	20 854	20 090	21 490
N	Elevassistent	'403016	5	1	83	20 787	19 610	21 020
N	Barnskötare	'403010	28	0	100	20 611	19 610	21 290
N	Dagbarnvårdare	'403011	10	0	100	20 473	19 810	21 220
N	Vaktmästare	'521015	0	4	0	20 471	20 471	20 471
N	Vårdbiträde, äldreomsorg	'207024	4	0	100	20 407	20 290	20 590
N	Måltidspersonal	'601012	13	0	100	20 224	19 685	20 745
N	Lokalvårdare/Städare	'651010	8	0	100	19 935	19 785	20 830

\* Grupper med mindre än 5 % högre eller lägre lön än medellönen inom grupperingen kommenteras inte. Dessa bedöms som normal variation.

**Analys:****Grupp A:**

Det innefattar bara en person och går därför inte att göra någon jämförelse mellan grupper.

Slutsats: Det finns ingen könsberoende löneskillnad till kvinnors nackdel.

**Grupp B:**

Grupp B består mest av kvinnodominerande yrken och det är ett kvinnodominerande yrke som ligger högst.

Slutsats: Det finns ingen könsberoende löneskillnad till kvinnors nackdel.

**Grupp C:**

Gruppen består mest av kvinnodominerande yrken

Slutsats: Det finns ingen könsberoende löneskillnad till kvinnors nackdel.

**Grupp D:**

En mansdominerad grupp ligger i topp och vi kan inte härleda var i löneskillnaden ligger. Detta behöver ses över, dock kommer den berörda arbetstagaren inom kort att gå i pension. Det är då viktigt vid nyrekrytering att tänka på att det inte ska förekomma osakliga löneskillnader som missgynnar kvinnor.

Slutsats: Det finns könsberoende löneskillnader till kvinnors nackdel som behöver ses över.

**Grupp E:**

En mansdominerad grupp ligger i topp och sticker ut märkbart med högre lön vilket behöver ses över. Detta kan bero på att den berörda arbetstagaren har lång arbetslivserfarenhet och har en hel del ansvar i rollen. Dock har vi svårt att se en förklaring till detta.

Slutsats: Det finns könsberoende löneskillnader till kvinnors nackdel som behöver ses över.



**Grupp F:**

Gruppen består av endast mansdominerade yrkesgrupper vilket då inte går att jämföra mellan könen.

Slutsats: Det finns ingen könsberoende löneskillnad till kvinnors nackdel.

**Grupp G:**

Gruppen består av endast kvinnodominerade yrkesgrupper vilket då inte går att jämföra mellan könen.

Slutsats: Det finns ingen könsberoende löneskillnad till kvinnors nackdel.

**Grupp H:**

De kvinnodominerande yrkena i gruppen ligger i topp lönemässigt. Det finns inget i yrkena som är könsdiskriminerande.

Slutsats: Det finns ingen könsberoende löneskillnad till kvinnors nackdel.

**Grupp I:**

Gruppen består av endast kvinnodominerade yrkesgrupper vilket då inte går att jämföra mellan könen.

Slutsats: Det finns ingen könsberoende löneskillnad till kvinnors nackdel.

**Grupp J:**

Gruppen består av endast kvinnodominerade yrkesgrupper vilket då inte går att jämföra mellan könen.

Slutsats: Det finns ingen könsberoende löneskillnad till kvinnors nackdel.

**Grupp K:**

Det innefattar bara en person och går därför inte att göra någon jämförelse mellan grupper.

Slutsats: Det finns ingen könsberoende löneskillnad till kvinnors nackdel.

**Grupp L:**

Gruppen består av endast kvinnodominerade yrkesgrupper vilket då inte går att jämföra mellan könen.

Slutsats: Det finns ingen könsberoende löneskillnad till kvinnors nackdel.

**Grupp M:**

Gruppen består främst av kvinnodominerande yrken förutom drifttekniker som är mansdominerad. Den sistnämnda yrkesgruppen har märkbart högre lön och det råder stor lönespridning i den gruppen. En anledning är att det råder brist på drifttekniker och det är svårt att rekrytera samt att det är konkurrens med privata arbetsmarknaden.

Slutsats: Det finns ingen könsberoende löneskillnad till kvinnors nackdel.

**Grupp N:**

Består främst av kvinnodominerande yrken förutom en grupp med vaktmästare som består endast av män. Det är en kvinnodominerande grupp som ligger högst lönemässigt.

Slutsats: Det finns ingen könsberoende löneskillnad till kvinnors nackdel.



### Handlingsplan för hur vi kan åtgärda skillnaden

<b>Analys</b>	<b>Åtgärd</b>
Grupp D - En mansdominerad grupp ligger i topp och vi kan inte härleda var i löneskillnaden ligger	Viktigt vid nyrekrytering att tänka på att det inte ska förekomma osakliga löneskillnader som missgynnar kvinnor
Grupp E - En mansdominerad grupp ligger i topp och sticker ut märkbart med högre lön vilket behöver ses över.	Tydliggöra vilka ansvarsområden han besitter. Utreda om han ska tillhöra denna grupp eller en grupp med ledaransvar.